

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil, penelitian dan pembahasan, makadapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

a. Hipotesis 1 adalah gaya kepemimpinan Tranformasional sebagai variabel X terhadap kinerja karyawan sebagi Variabel Y, dengan jalur secara langsung jadi variabel X ini berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap variabel Y dengan nilai Path 0,378 signifikan dibawah 0,05.

b. Hipotesis 2 adalah gaya kepemimpinan Transformasional yang melalui variable Mediasi terhadap kinerja karyawan, jadi hipotesis yang kedua ini tidak secara langsung, yang dapat dihasilkan bahwa Kepemimpinan Transformasional X terhadap Kinerja Karyawan Y Melalui Stres Kerja Z ini sebagai variable Mediasi, Hipotesis ini berpengaruh Posiif dan signifikan sama dengan Hipotesis yang pertama dengan Nilai Variabel X melalui Variabel Z adalah 0,381 signifikan di bawah 0,05, dan variabel Z sebagi Mediasi menuju ke Kinerja karyawan sebagi variabel Y dengan nilai 0,344 signifikan dibawah 0,05.

B. Saran

Berdasarkan uraian tentang pembahasan dan kesimpulan di atas penilaian dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Akademis

Penulis mengharapkan terdapat penelitian selanjutnya yang membahas tentang Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi, sehingga penelitian ini tidak berhenti sampai disini, karena hasil penelitian ini dapat digunakan untuk sebagai panduan untuk berbagai program Manajemen Sumber Daya Manusia seperti Kinerja karyawan, Kepemimpinan dan lain sebagainya.

2. Perusahaan

Dengan adanya penelitian terhadap rumah sakit ngimbang disini peneliti menyarankan agar pemimpin pada Rumah sakit Ngimbang Lamongan menerapkan adanya Kepemimpinan Transformasional yang meliputi 4 Indikator ada Karisma, Motivasi yang menginspirasi, Rangsangan Intelektual, Keefektifan untuk menjalankan Visi dan Misi RSUD. Dan bias memotivasi pengembangan Kinerja Karyawan dengan baik.